



Vergütungsbericht

Bei Sonova dreht sich alles um Menschen. Der Wert und der Erfolg unseres Unternehmens sind eng mit unseren hochengagierten Mitarbeitenden verknüpft. Daher streben wir danach, in einem stark umwobenen weltweiten Arbeitsmarkt die besten Talente für uns zu gewinnen und langfristig zu binden. Im Sinne unserer Aktionäre sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, im Bereich der Vergütung einen transparenten und nachhaltigen Ansatz zu verfolgen.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt das von Sonova angewandte Vergütungssystem, einschliesslich der allgemeinen Grundsätze und wichtigsten Elemente, und enthält Informationen zu dem Verfahren zur Festlegung der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Des Weiteren werden die Verantwortlichkeiten für die Konzeption des Vergütungssystems, das Genehmigungsverfahren und dessen Umsetzung erläutert. Darüber hinaus informiert der Vergütungsbericht über die Organisation und Reglementierung des Verwaltungsrats. Weitere Informationen zu Themen wie Zusammensetzung und Beurteilung des Verwaltungsrates, Risiko- und Compliance-Management, Diversität und unternehmerische Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility) des Verwaltungsrates finden sich im Corporate-Governance-Bericht. Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung wird an der Generalversammlung 2018 den Aktionären zur Genehmigung unterbreitet. Dieser Vergütungsbericht enthält dafür wichtige Informationen. Abkürzungen sind am Ende dieses Berichts in einem Glossar zusammengefasst.

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Unser Vergütungssystem ist so aufgebaut, dass Mitarbeitende angeworben, motiviert und langfristig gebunden werden. Zudem setzt es Leistungsanreize und steht im Einklang mit unseren Unternehmenswerten. Wir achten darauf, dass unsere Vergütungsgrundsätze und unser Vergütungssystem Leistung angemessen belohnen, und orientieren uns dabei am Markt sowie an den Interessen der Aktionäre.

In den vergangenen Jahren haben wir ein attraktives, effektives und nachhaltiges Vergütungssystem entwickelt und implementiert. Wir ergänzten für Mitglieder der Geschäftsleitung den langfristigen Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP) mit einem neuen Leistungskriterium und nahmen in die Verträge der Geschäftsleitung Rückforderungs- und Verfallsklauseln auf. Aufbauend auf vielen Veränderungen, die wir in den letzten Jahren vorgenommen haben, optimieren wir unser Vergütungssystem ständig weiter. Dabei handeln wir stets umsichtig, mit dem Ziel, Verständnis, Akzeptanz und Vertrauen zu gewährleisten; wir sind überzeugt, dass unsere Bemühungen ein nachhaltiges, langfristiges und an unseren Grundsätzen und dem Markt orientiertes Vergütungssystem sicherstellen werden.

Im Geschäftsjahr 2017/18 führten wir die Prüfung unseres Vergütungssystems fort, unter Berücksichtigung unseres ständigen Dialogs mit unseren Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie unter Einbezug von Markttrends und Best-Practice-Grundsätzen.

Als Teil dieser Prüfung setzten wir, wie im Vergütungsbericht 2016/17 angekündigt, für das Geschäftsjahr 2017/18 Änderungen am EEAP um. Wir passten den EEAP für Mitglieder der Geschäftsleitung an, wobei wir uns an Best-Practice-Grundsätzen sowie an langfristigen Markttrends orientierten. Bis zu diesem Jahr basierte der EEAP auf einer Mischung aus Performance Optionen (Optionen) und Restricted Share Units (RSUs) mit einem Leistungsziel. Ab diesem Geschäftsjahr setzt sich die gewährte Beteiligung aus Optionen und Performance Share Units (PSUs) zusammen. Die PSUs werden an der relativen Aktienrendite gegenüber Unternehmungen eines anerkannten Index gemessen. Die Struktur von PSUs wird im weiteren Verlauf des Berichts noch näher erläutert. Die Entwicklung und Ausgestaltung der Neuerungen beim EEAP erfolgte in enger Zusammenarbeit mit einem externen Berater – einem führenden internationalen Unternehmen, das auf Vergütung und wertorientierte Unternehmensführung spezialisiert ist. Dieser externe Berater ist unabhängig, wurde systematisch evaluiert und erfüllt keine anderen Aufträge für Sonova.

Des Weiteren wurden die Aktienbesitzrichtlinien von Sonova überarbeitet, sodass nun nicht mehr eine festgelegte Anzahl an Aktien, sondern ein festgelegter Aktienwert gehalten werden muss.

Im Geschäftsjahr 2017/18 ernannte Sonova einen neuen Chief Operating Officer (COO), der ab dem neuen Geschäftsjahr die Position des Chief Executive Officer (CEO) übernehmen wird. Seine Gesamtvergütung orientiert sich an seiner zukünftigen Rolle und seinen Aufgaben als neuer CEO. Eine zusätzliche Vergütung wird gezahlt, um in begrenztem Umfang verfallene Anwartschaften von seinem ehemaligen Arbeitgeber auszugleichen.

VERGÜTUNGSBERICHT

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurden weitere Bemühungen für eine grössere Offenlegung unternommen, darunter eine detaillierte Darstellung der Gründe für ausgewählte Leistungsziele im Rahmen des Plans für die variable Barvergütung (VCC) und des EEAP sowie eine ausführlichere Beschreibung der Zielerreichung.

Im Hinblick auf die Höhe der Vergütung gab es:

- keine Änderungen für den Verwaltungsrat
- minimale Änderungen innerhalb der Geschäftsleitung hinsichtlich Basissalär und EEAP

An der Generalversammlung 2018 haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meinung über unsere Vergütungsgrundsätze und unser Vergütungssystem im Rahmen einer Konsultativabstimmung über diesen Vergütungsbericht zu äussern. Darüber hinaus werden wir Sie bitten, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 und für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019/20 zu genehmigen.

Transparenz bleibt für uns von zentraler Bedeutung. Dabei bauen wir auf den Verbesserungen des Vorjahrs auf, beispielsweise im Zusammenhang mit unserem kurzfristigen Baranreiz im Rahmen des Plans von Sonova für eine variable Barvergütung. Dieser Vergütungsbericht beinhaltet auch eine klare Offenlegung der Neuerungen des EEAP und der Aktienbesitzrichtlinien.

Im Namen des Verwaltungsrates danke ich Ihnen für Ihre andauernde Unterstützung. Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht informativ finden, und sind überzeugt, dass unser Vergütungssystem Leistung gerecht und nachhaltig belohnt und dadurch im Einklang mit den Interessen unserer Aktionäre steht.

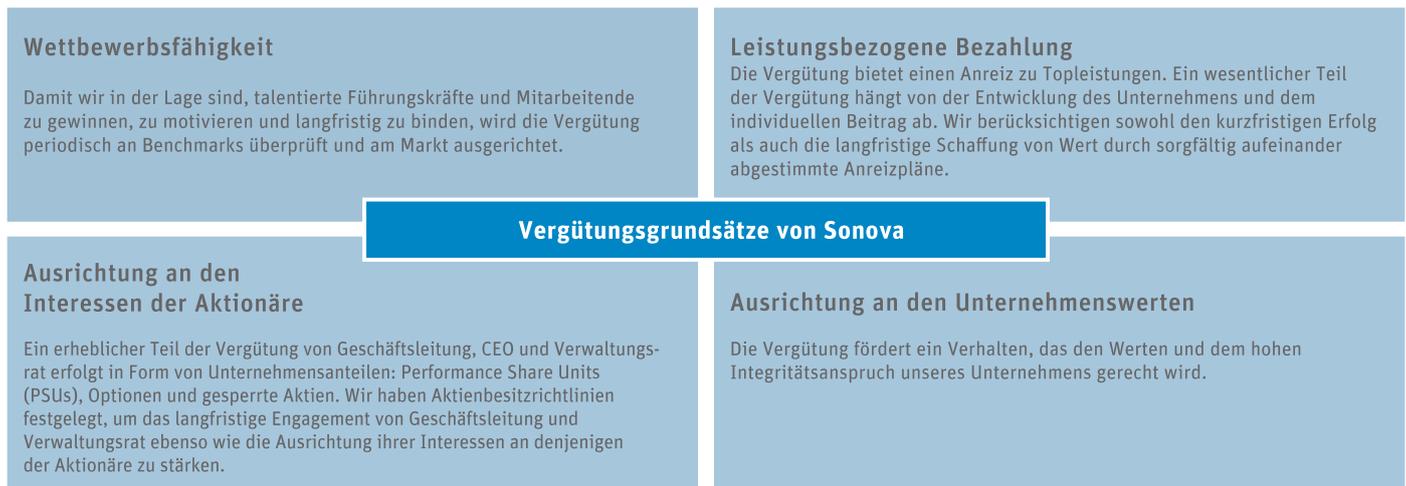
Freundliche Grüsse



Robert Spoerry
Präsident des Nominations- und
Vergütungskomitees

2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Um Sonovas Erfolg sicherzustellen und ihre Position als weltweit führender Hersteller und Anbieter innovativer Hörlösungen und -dienstleistungen zu festigen, ist es von entscheidender Bedeutung, auf dem Markt die besten Talente zu gewinnen, zu motivieren, weiterzuentwickeln und langfristig zu binden. Das Vergütungssystem von Sonova ist so aufgebaut, dass es dieses grundsätzliche Ziel fördert. Es basiert deshalb auf den im Folgenden zusammengefassten Vergütungsgrundsätzen von Sonova:



Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst ausschliesslich fixe Elemente und wird teilweise in bar und teilweise in Form nicht diskontierter gesperrter Aktien entrichtet. Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrates als Aufsichtsorgan wird durch den Verzicht auf leistungsbezogene Vergütungselemente verstärkt.

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst fixe und variable leistungsabhängige Vergütungselemente. Fixe Vergütungselemente beinhalten Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich am aktuellen Markt. Ziele für die kurz- und langfristigen Anreize werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vereinbart und bleiben über das Jahr hinweg unverändert. Im Rahmen des EEAP zugeteilte Optionen werden nach ihrer Zuteilung nicht neu bewertet, unabhängig davon, ob es sich um In- oder Out-of-the-money-Optionen handelt.

Die variable Vergütung umfasst einen kurzfristigen Baranreiz und einen langfristigen Beteiligungsplan. Sie ist leistungsbezogen aufgebaut:

- Der kurzfristige Baranreiz wird im Rahmen von Sonovas variablem Barvergütungsplan entrichtet. Die Auszahlung im Rahmen der variablen Barvergütung basiert auf den Wachstumszielen von Sonova in Bezug auf die wichtigsten Leistungsindikatoren (KPIs), wie Umsatz, Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen/Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen (EBITA), Free Cash Flow (FCF), Gewinn pro Aktie (EPS), durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) und Aufwendungen (OPEX) der Gruppe bzw. der jeweiligen Geschäftseinheit. Zudem spiegelt die variable Barvergütung wider, ob die im jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess individuell festgelegten Ziele erreicht wurden. Die variable Barvergütung belohnt sowohl den Erfolg des Unternehmens als auch die individuelle Leistung über einen Zeitraum von einem Jahr hinweg.
- Der überarbeitete langfristige Beteiligungsplan beinhaltet die Zuteilung von Optionen und PSUs im Rahmen des EEAP. Die Gewährung der Optionen hängt von der Rendite des investierten Kapitals (ROCE) und die der PSUs von der relativen Aktienrendite ab. Der EEAP unterstreicht die Ausrichtung der Vergütung am langfristigen Erfolg des Unternehmens. Ausserdem richtet der Plan die Interessen der Geschäftsleitung an

denjenigen der Aktionäre von Sonova aus und fördert die langfristige Bindung von Führungskräften (für mehr Informationen zur Umsetzung des überarbeiteten EEAP für das Geschäftsjahr 2017/18 siehe Abschnitt 4.3).

Damit keine Anreize für eine unangemessene Risikobereitschaft oder für eine kurzfristige Gewinnmaximierung zulasten der langfristigen Stabilität des Unternehmens gesetzt werden, bestehen bei der variablen Barvergütung und der Anzahl an Aktien, die im Rahmen des EEAP gewährt werden können und danach vesten, Obergrenzen. Schliesslich sind die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung an Sonovas Aktienbesitzrichtlinien gebunden. Diese Richtlinien verpflichten die Mitglieder, festgelegte Beträge in Sonova Aktien zu investieren, und stärken dadurch die Verknüpfung zwischen den Interessen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung und denen der Aktionäre.

3. Governance im Bereich der Vergütung

3.1 Zusammensetzung, Zuständigkeit und Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Zusammensetzung des Verwaltungsrates

Wie in Art. 1 des Organisationsreglements und in Art. 1 der Regeln über Arbeitsweise und Prozesse im Verwaltungsrat festgelegt, plant der Verwaltungsrat die Nachfolge seiner Mitglieder und definiert die Kriterien für die Kandidatenwahl so, dass seine Zusammensetzung im Hinblick auf Grösse, Fachkompetenz, internationale Erfahrung und allgemeine Diversität ausgeglichen ist. Sonova gewährleistet, dass neu gewählte Mitglieder angemessen eingeführt und orientiert und alle Mitglieder des Verwaltungsrates in ihren Zuständigkeitsgebieten weiter geschult werden.

Die derzeitige Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist im Hinblick auf Kompetenzen, Alter und Diversität ausgewogen. Das Durchschnittsalter beträgt 60 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit 7,9 Jahre. Allgemein gilt die Regel, dass der Verwaltungsrat keinen Kandidaten zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat nominieren soll, der 70 Jahre oder älter ist; in begründeten Einzelfällen sind aber Ausnahmen zulässig.

Kompetenzen des Verwaltungsrates

Beim Beurteilungsprozess werden die Kompetenzen jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates mit einer Reihe von vordefinierten Kompetenzen und Fähigkeiten abgeglichen. Die Kompetenzen beziehen sich auf spezifische Anforderungen, die für Sonova relevant und in der Kompetenzmatrix des Verwaltungsrates zusammengefasst sind. Weitere Informationen zu den Kompetenzen des Verwaltungsrates finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Wir betrachten alle Mitglieder des Verwaltungsrats als unabhängig. Die Honorare für den Verwaltungsrat sind so aufgebaut, dass sie den Unabhängigkeitsgrundsätzen entsprechen; aus diesem Grund erhalten die Mitglieder nur fixe Beträge, die in Form einer Barzahlung und nicht diskontierter Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates) gezahlt werden. Die Zuteilung von Aktien stärkt die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Des Weiteren erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates Vergütungen für ihre Dienste in den Komitees von Sonova. Unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungselemente, Abfindungen oder Zusatzleistungen.

Das Dienstalter wird nicht als relevantes Unabhängigkeitskriterium betrachtet. Der Verwaltungsrat betrachtet vielmehr Persönlichkeit, freie Meinungsäusserung in Sitzungen und Komitees sowie Erfahrung und Diversität als wichtige Elemente für die optimale Zusammensetzung des Verwaltungsrates.

Zudem gilt ein Mitglied des Verwaltungsrates gemäss Art. 14 des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» und Art. 6 Bst. c des Organisationsreglements als unabhängig, wenn es persönlich oder über ihm nahe stehende Personen in den letzten drei Jahren nicht Mitglied der Geschäftsleitung war und mit der Gesellschaft in keinen oder nur geringfügigen geschäftlichen Beziehungen stand. Nach diesen Regeln gelten alle Mitglieder des Verwaltungsrates von Sonova als unabhängig.

3.2 Nominations- und Vergütungskomitee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und den Satzungen des Nominations- und Vergütungskomitees der Sonova Holding AG unterstützt das Nominations- und Vergütungskomitee (Nomination and Compensation Committee, NCC) den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten in Vergütungs- und Personalfragen. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Komitees umfassen unter anderem:

- periodische Überprüfung der Vergütungsgrundsätze von Sonova
- regelmässige Benchmarkstudien hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten des Verwaltungsrates), des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- eine jährliche Überprüfung der individuellen Vergütung des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich der variablen Barvergütung
- Überprüfung, Anpassung und Genehmigung der Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO (erstellt durch den Präsidenten des Verwaltungsrates)
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Nachfolgeplanung
- Auswahl und Nominierung von Kandidaten für die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung nach Vorschlag durch den CEO und Vorauswahl geeigneter Kandidaten für den Verwaltungsrat

Genehmigungsverfahren und Zuständigkeiten in Vergütungsfragen:

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und -system für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung gemäss den Rahmenbedingungen der Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt wird		schlägt vor	prüft und schlägt der GV vor	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung, einschliesslich Barkomponente und Aktien, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates gewährt wird ¹⁾		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, des CEO ¹⁾		schlägt vor	genehmigt	
Anstellungsbedingungen des CEO ¹⁾		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, der Geschäftsleitung (ohne CEO) ¹⁾	empfiehlt	schlägt vor	genehmigt	
Jährliche Gesamtsumme des langfristigen Beteiligungsplans, die allen anderen berechtigten Mitarbeitenden gewährt wird		schlägt vor	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	Konsultativ-abstimmung

¹⁾ Innerhalb der Rahmenbedingungen der Statuten und/oder des von der Generalversammlung genehmigten maximalen Vergütungsgesamtbetrags.

Das NCC besteht ausschliesslich aus unabhängigen und nicht-exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates, die jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Im Berichtszeitraum bestand das NCC aus Robert F. Spoerry (Präsident), Stacy Enxing Seng und Beat Hess.

Das NCC kommt so oft wie betrieblich erforderlich zusammen, mindestens aber drei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2017/18 kam es vier Mal zusammen, unter anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Tagesordnungspunkte:

Themenbereiche	Mai Beginn des Geschäftsjahres	August	November	Februar Ende des Geschäftsjahres
Vergütungspolitik und -verfahren		– Prüfung von Vergütungspolitik und -programmen	– Vorprüfung der voraussichtlichen Vergütung für das folgende Geschäftsjahr – Genehmigung des EEAP-Zuteilungsumfangs und der Planreglemente	– Bestätigung der EEAP-Zielgruppe für das folgende Geschäftsjahr – Überprüfung der Zielvergütung für das folgende Geschäftsjahr
Angelegenheiten der Geschäftsleitung (GL)	– Genehmigung des vesting der Optionen die im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden und der durchschnittlichen Auszahlung der variablen Barvergütung (VCC) für den CEO und GL-Mitglieder für das vorherige Geschäftsjahr – Festlegung der VCC und EEAP-Leistungsschwelle für das neue Geschäftsjahr – Genehmigung der tatsächlichen Ziele für CEO und GL – Spezielle Ad-hoc-Themen*	– Prüfung gegen Benchmarks – Spezielle Ad-hoc-Themen*	– Analyse des Talentmanagements bei Sonova (GL über VR abgedeckt) – Regelmässiges Benchmarking der GL-Vergütung – Diversität bei Sonova – Beschluss über Vergütungs-Benchmarks – Spezielle Ad-hoc-Themen*	– Beteiligungsbewertung (Optionen und PSU) – Überprüfung der EEAP-Zuteilung – Spezielle Ad-hoc-Themen*
Angelegenheiten des Verwaltungsrates (VR)		– Prüfung gegen Benchmarks	– Beschluss über Vergütungs-Benchmarks	
Governance	– Vorbereitung der GV – Genehmigung von Corporate-Governance-, Vergütungsbericht und Vergütungsteil der GV-Einladung – Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des VR und der GL – Status Aktienbesitz	– Prüfung des Feedbacks zum Vergütungsbericht – Selbstbeurteilung des NCC		– Prüfung des vorläufigen Vergütungsberichts – NCC-Agenda für das folgende Geschäftsjahr

* Spezielle Ad-hoc-Themen, wie gegebenenfalls eventuelle Personalveränderungen auf Exekutivebene.

Der Zeitaufwand ist erheblich, beispielsweise zur Vorbereitung von Sitzungen und zur Durchführung von Interviews.

Generell nehmen der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO und der Group Vice President Corporate Human Resource Management an den Sitzungen des NCC teil. Allerdings nehmen sie nicht an den Teilen der Sitzungen teil, in denen ihre eigene Leistung und/oder Vergütung besprochen wird.

Im Anschluss an jede Sitzung des NCC findet eine nichtöffentliche Sitzung (unter Ausschluss von Führungskräften oder Gästen) statt. Nach jeder Sitzung legt der Präsident des NCC dem Verwaltungsrat einen Bericht über die Tätigkeiten und Empfehlungen des NCC vor. Das Protokoll der NCC-Sitzungen wird dem gesamten Verwaltungsrat vorgelegt.

3.3 Governance und Einbindung der Aktionäre

Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Vergütung ist in den Statuten geregelt.

Der prospektive maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und für die Geschäftsleitung wird den Aktionären anlässlich der ordentlichen Generalversammlung zu einer jährlichen bindenden Abstimmung vorgelegt. Gemäss den Statuten stimmen die Aktionäre prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und der

Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr ab. Ausserdem legt Sonova den jährlichen Vergütungsbericht der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vor, damit die Aktionäre ihre Meinung über die Vergütung des letzten Geschäftsjahres zum Ausdruck bringen können.

Seit mehreren Jahren steht Sonova in ständigem Dialog mit den Aktionären und Stimmrechtsberatern und hat signifikante Bemühungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütung fortlaufend zu verbessern. Dies betrifft sowohl die Transparenz als auch die Einzelheiten über ihre Vergütungsgrundsätze und das Vergütungssystem. Das positive Ergebnis der Konsultativabstimmungen in vergangenen Jahren zeigt, dass die Aktionäre diesen Ansatz begrüßen.



Anträge, die an der Generalversammlung 2018 zur Abstimmung vorgelegt werden:

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat beinhaltet fixe Vergütungselemente, darunter eine Barzahlung und gesperrte Aktien sowie eine Ausschussvergütung und zusätzliches Sitzungsgeld und eine Reisekostenentschädigung (falls zutreffend).

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) umfasst:

Fixe Vergütungselemente:

- Fixes Basissalär, Wert der Zusatzleistungen, Arbeitgeberbeiträge an Sonovas Pensionskasse.

Variable Vergütungselemente:

- Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung): maximal mögliche Auszahlung im Rahmen der variablen Barvergütung, sofern bei allen Leistungszielen die Obergrenze erreicht wird.
- Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP): Marktwert (Fair Value) der zugeteilten Beteiligungsinstrumente (Optionen und PSUs sowie die letztmalig gewährten RSU des CEO).

Aus diesem Grund liegt der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegte maximale Gesamtbetrag der Vergütung potenziell höher als der tatsächliche Gesamtbetrag der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung, der auf den im Geschäftsjahr erreichten Leistungszielen basiert. Der Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres offengelegt, der wiederum den Aktionären anlässlich der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Wir sind überzeugt, dass die bindende prospektive Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung, zusammen mit der retrospektiven Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht, den Aktionären von Sonova ein weitreichendes Mitspracherecht in Vergütungsfragen einräumt.

Sonova führt für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung entsprechend dem geltenden Recht die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV) ab. Diese Beiträge werden nicht im maximalen Gesamtbetrag zum Zwecke der entsprechenden Abstimmungen an der Generalversammlung 2018 und späterer Generalversammlungen enthalten sein. Solche Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen können nicht genau vorausgeplant werden. Die gezahlten Beiträge werden jedoch gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

Statuten

Hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung wurden die Statuten von Sonova 2014 überarbeitet und an der Generalversammlung 2014 von den Aktionären genehmigt. Die Statuten umfassen nun die folgenden Bestimmungen zur Vergütung:

- Befugnisse und Aufgaben (Art. 24)
- Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung (Art. 26)
- Zusatzbetrag für Wechsel in der Geschäftsleitung (Art. 27)
- Allgemeine Grundsätze der Vergütung (Art. 28)
- Höchstbetrag möglicher Entschädigungen für Konkurrenzverbote (Art. 29 Abs. 3)
- Verbot von Darlehen (Art. 31)

Die vollständigen Statuten sind unter der folgenden Adresse einsehbar: <http://www.sonova.com/de/investoren/statuten>

3.4 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Benchmarks und externe Berater

Sonova überprüft regelmässig die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung. Dazu vergleichen wir Daten aus Executive-Vergütungsstudien und veröffentlichte Benchmarks von Unternehmen ähnlicher Grösse im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Mitarbeiterzahl, geografische Ausdehnung usw. und/oder von Unternehmen, die in verbundenen Branchen tätig sind. Die Höhe und Zusammensetzung der verschiedenen Vergütungselemente werden unter anderem anhand dieser Benchmarks festgelegt.

Leistungsbeurteilung

Die tatsächliche Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in einem Geschäftsjahr hängt von der Leistung der Gruppe und/oder jeweiligen Geschäftseinheit sowie von der individuellen Leistung ab, die im Rahmen des formalen jährlichen Leistungsbeurteilungsprozesses bewertet wird. Gemäss Sonovas Verfahren zur Leistungsbeurteilung werden die Ziele für Finanzergebnis, Ergebnis der Geschäftseinheit und die persönliche Leistung zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und deren Erreichung am Ende des Geschäftsjahres, im Leistungsbeurteilungsprozess, beurteilt.

Zielsetzung (April)

Festlegung der Zielvorgaben für Gruppe und Geschäftseinheit sowie der individuellen Zielvorgaben

Leistungsbeurteilung

(März/April) folgendes Jahr

Selbsteinschätzung und Leistungsbeurteilung

Festlegung der Vergütung

(Mai) folgendes Jahr

Festlegung der tatsächlichen Vergütung

4. Vergütungselemente und -system

4.1 Überblick über die Vergütungselemente

	Geschäftsleitung ¹⁾	Verwaltungsrat ¹⁾
	CEO/COO/CFO/GVPs	BoD
Fixe Vergütungselemente		
Basissalär		
Zusatzleistungen ²⁾		
Spesen ³⁾		
Fahrzeugpauschale ^{3) 4)}		
Fixe Barzahlung		
Gesperrte Aktien		
Ausschussvergütung ⁵⁾		
Sitzungsgeld		
Reisekostenentschädigung		
Pensions- und sonstige Leistungen		
Pensionskasse		
Variable Vergütungselemente (leistungsabhängig)		
Kurzfristiger Baranreiz (Variable Barvergütung)		
Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP)		
Sonstige Leistungen		
Sonstige Leistungen		

¹⁾ Zusätzlich werden obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV) durch die Sonova bezahlt.

²⁾ Mitglieder der GL mit einem ausländischem Arbeitsvertrag erhalten ortsübliche Leistungen.

³⁾ Nur für Mitglieder der GL mit einem Schweizer Arbeitsvertrag.

⁴⁾ Fahrzeugpauschale

⁵⁾ Falls anwendbar

4.2 Vergütungssystem des Verwaltungsrates

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates ist in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Reglement festgelegt; sie besteht aus einer fixen Vergütung in Form einer Barzahlung und nicht diskontierter Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates). Zudem erhalten Mitglieder des Verwaltungsrats gegebenenfalls eine Ausschussvergütung, ein Sitzungsgeld sowie eine Reisekostenentschädigung. Für die Mitglieder des Verwaltungsrats gibt es weder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit einer Mitgliedschaft in der Pensionskasse.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates unterliegt obligatorischen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV). Diese Beiträge werden von Sonova abgeführt und gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident ¹⁾	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Barzahlung	500'000	100'000
Vizepräsident	–	15'000
Vorsitzender des Auditkomitees	–	25'000
Vorsitzender des NCC	Ausgleich durch Barzahlung	15'000
Mitglied Vergütungs-/Auditkomitee	–	7'500
Sitzungsgeld ²⁾	Ausgleich durch Barzahlung	500
Reisekostenentschädigung ²⁾	500	500

Gesperrte Aktien in CHF	Präsident	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Marktwert bei Zuteilung ³⁾	400'000	200'000

¹⁾ Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.

²⁾ Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen.

³⁾ Der Steuerwert bei der Gewährung weicht vom Wert der Gewährung um 6% pro Jahr der Sperrung ab - die sogenannte Sperrfrist - und widerspiegelt, dass nach Zuteilung der gesperrten Aktien diese für einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates und vier Jahre und vier Monate für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind. Dieser Abschlag, der die Praxis der Schweizer Steuerbehörden widerspiegelt, trägt auch der Tatsache Rechnung, dass gesperrte Aktien nicht handelbar sind und nicht verpfändet werden können und daher während der Sperrfrist der vollen Aktienvolatilität unterliegen. Darüber hinaus wurde für steuerliche Zwecke der volumengewichtete Durchschnittskurs zum Gewährungszeitpunkt verwendet, während der Marktwert (Fair Value) dem Schlusskurs zum Gewährungszeitpunkt entspricht.

Weitere Informationen zum geplanten Gesamtvergütungsbetrag des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 sind der Einladung zur Generalversammlung 2018 zu entnehmen.

Um die Interessen des Verwaltungsrates stärker mit denen der Aktionäre von Sonova in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien dessen Mitglieder, eine bestimmte Anzahl an Sonova Aktien zu halten (für weitere Informationen siehe Abschnitt 6.1).

Sonova gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine vertraglichen Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates werden keine Darlehen oder Kredite gewährt. Sonova oder andere Unternehmen der Gruppe haben im Geschäftsjahr keinen aktuellen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrates Darlehen oder Kredite gewährt. Per 31. März 2018 standen keine solchen Kredite aus. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) ist in mehreren vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen geregelt und beinhaltet:

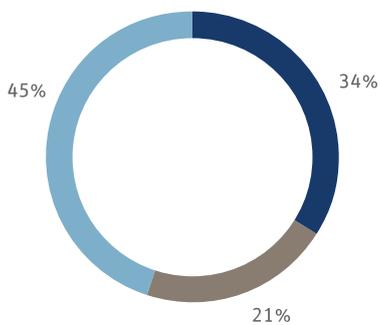
- Basissalär
- Zusatzleistungen wie Pensionskassenbeiträge, Fahrzeug- und Spesenpauschalen sowie Umzugszuschüsse für bestimmte betroffene Mitglieder
- Kurzfristiger Baranreiz (VCC)
- Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates mit Schweizer Arbeitsvertrag unterliegt obligatorischen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV). Diese Beiträge werden von Sonova abgeführt und gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

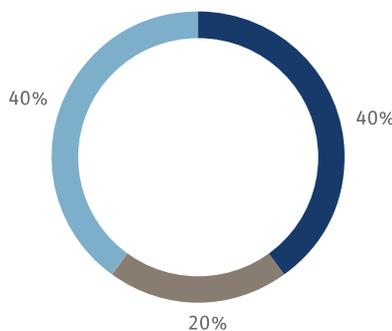
Der Abschnitt beschreibt das Vergütungssystem für CEO und Geschäftsleitung. Die Vergütung des COO ist nicht enthalten. Diese wird in Abschnitt 5.2 im Detail erläutert.

Das untenstehende Diagramm stellt die Vergütung ohne Zusatzleistungen bei Erreichung der Zielvorgaben für den CEO, Lukas Braunschweiler, und die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2017/18 dar. Aus besonderen Gründen, die in Abschnitt 5.2 «Vergütung der Geschäftsleitung» ausführlich erläutert werden, war das bestbezahlte Mitglied der Geschäftsleitung der COO, Arnd Kaldowski; seine Vergütung wird in der untenstehenden Vergütungsübersicht nicht dargestellt.

Vergütungsmix vom CEO, Lukas Braunschweiler



Vergütungsmix der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung



■ Basissalär ■ VCC ■ EEAP

■ Basissalär ■ VCC ■ EEAP

Die Elemente der fixen Vergütung bestehen aus Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich an der aktuellen Marktpraxis. Die Elemente der variablen Vergütung bestehen aus einem kurzfristigen Baranreiz, der variablen Barvergütung, und einem langfristigen Beteiligungsplan in Form von Optionen und PSUs, die im Rahmen des überarbeiteten EEAP gewährt werden. Sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Elemente sind leistungsabhängig. Auszahlung und Vesting hängen vom Erreichen mehrerer anspruchsvoller Leistungsziele ab.

	Fixe Vergütungselemente		Variable Vergütungselemente		
	Basissalär	Zusatzleistungen	Kurzfristiger Baranreiz	Langfristiger Baranreiz	
Zweck	Stellt vorhersehbares Salär sicher, hängt von Marktwert der Rolle und individuellem Profil ab	Absicherung nach ortsüblicher Praxis Vorgeschriebene und freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers	Belohnt Leistung anhand von Kennzahlen auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit sowie des Erreichens individueller Ziele	Belohnt langfristige Wertschaffung und stärkt die Orientierung an den Interessen der Aktionäre	
Vestingzeitraum	–	–	Geschäftsjahr	Optionen 16–52 Monate	PSUs 40 Monate
KPIs	–	–	A – Gruppe Umsatz, EBITA, FCF, EPS B – Geschäftseinheit Umsatz, EBITA, ASP, OPEX C – Individuelle Ziele	ROCE	rTSR
Auszahlungsform	Bar, regelmässig	Länderspezifisch	Bar	Optionen	PSUs
CEO Verhältnis in % zum fixen Basissalär	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 62,5% Bereich des fixen Basissalärs: 0%–125%	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 131% Bereich des fixen Basissalärs: 0%–131%	
Geschäftsleitung (ohne CEO und COO) Verhältnis in % zum fixen Basissalär	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 50% Bereich des fixen Basissalärs: 0%–100%	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 105% Bereich des fixen Basissalärs: 0%–105%	

Basissalär

Das Basissalär gewährleistet ein regelmässiges und vorhersehbares Gehalt, das in wiederkehrenden Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Gehaltsniveau richtet sich nach Aufgabengebiet und Komplexität der Funktion, marktüblichen Standards und Benchmarks sowie dem jeweiligen Profil hinsichtlich Erfahrung und Fähigkeiten. Die Gehaltsprogression hängt primär von der Leistung des Einzelnen, den Marktentwicklungen sowie dem ökonomischen Umfeld ab.

Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)

Ziel der variablen Barvergütung von Sonova ist es, einen erheblichen Teil der Vergütung an der Erreichung der Budgetvorgaben in einem bestimmten Geschäftsjahr auszurichten.

Die variable Barvergütung ist ein zentrales Element der Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung. Sie wird als prozentualer Anteil des Jahresbasissalärs definiert. Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft sie sich beim CEO auf 62,5% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung, ohne den COO, auf bis zu 50% des Basissalärs.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Höhe der im folgenden Geschäftsjahr jeweils anzustrebenden Kennzahl anhand der Empfehlungen des NCC fest. Die Vorgaben werden in der Regel so gesetzt, dass sie auf bereinigter Basis eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des vorherigen Geschäftsjahres erfordern. Dabei werden der anspruchsvolle mittel- und langfristige Finanzplan des Unternehmens berücksichtigt. Die Festlegung anspruchsvoller und ehrgeiziger Ziele trägt dazu bei, dass Sonova nach höchster Leistung strebt und sich einen Wettbewerbsvorsprung erarbeitet. Zudem werden im Hinblick auf die Leistungsziele Ober- und Untergrenzen gesetzt. Bei Unterschreitung der Untergrenze beträgt

die Auszahlung 0%, bei Überschreitung der Obergrenze bleibt sie auf 200% beschränkt. Im Bereich zwischen Untergrenze, Zielwert und Obergrenze wird die tatsächliche Auszahlung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet.

Der kurzfristige variable Vergütungsanteil für die Geschäftsleitung beruht auf drei Leistungskategorien: Gruppe bzw. Geschäftseinheit und individuelle Leistungsziele. Die Leistungsziele für die Erreichung der variablen Barvergütung werden zu Beginn des Geschäftsjahres gemeinsam vereinbart.

Die Leistungsziele auf Gruppenebene sind mit dem Budget verknüpft; die jeweiligen Kennzahlen sind Umsatz, EBITA, FCF und EPS. Leistungsziele auf Ebene der Geschäftseinheit sind Umsatz, EBITA, ASP und OPEX der jeweiligen Geschäftseinheit. Diese Kennzahlen wurden gewählt, da sie die entscheidenden Schlüsselfaktoren für Sonovas langfristigen Erfolg darstellen; sie koppeln die Vergütung an das Wachstum und die Steigerung des Marktanteils sowie an die Steigerung der Rentabilität.

Kurz gesagt, werden diese speziellen Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit aus folgenden Gründen ausgewählt: Der Umsatz spiegelt den Markterfolg wider, der EBITA die Rentabilität, der ASP steht für Mehrwert und Preisdisziplin und die OPEX und der FCF jeweils für die operative und die Kapitaleffizienz. Für die externen Leistungsindikatoren gilt: Der Gewinn pro Aktie ist wichtig für die Aktionäre und beeinflusst den Aktienkurs.

Zusammengenommen beträgt die Gewichtung der Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit zwischen 60% und 80% der gesamten variablen Barvergütung. Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung der individuellen Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und im Falle des CEO zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO vereinbart werden. Die drei bis fünf individuellen Leistungsziele der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung werden mit 20% bis 40% des Gesamtbetrags gewichtet.

Leistungszielspannen für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Leistungsziel	CEO/COO/CFO	andere Mitglieder der GL	Minimaler Auszahlungsbetrag (Untergrenze)	Ziel-Auszahlungsbetrag (Zielwert)	Maximaler Auszahlungsbetrag (Obergrenze)
Ziele auf Gruppenebene					
Umsatz	20%	10% – 20%	0%	100%	200%
EBITA		10% – 20%			
FCF	10% – 20%	10% – 20%			
EPS	30% – 40%				
Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit*					
Umsatz		20% – 30%	0%	100%	200%
EBITA		20%			
OPEX		10% – 20%			
ASP		10%			
Individuelle Zielvorgaben					
Initiativen/Projekte	20% – 40%	20% – 40%	0%	100%	200%

* Nicht alle Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit gelten für alle Mitglieder der Geschäftsleitung.

Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan)

Der langfristige Beteiligungsplan (EEAP) soll sicherstellen, dass für das Unternehmen langfristig Wert geschaffen wird und sich die Interessen der Aktionäre mit denjenigen der Mitglieder der Geschäftsleitung decken. Ferner sollen Talente langfristig an Sonova gebunden werden.

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung jährlich angeboten. Der Verwaltungsrat legt den individuellen Umfang der Zuteilung an die Geschäftsleitung anhand der Empfehlungen des CEO und für den CEO anhand der Empfehlung des Präsidenten des NCC fest. Das Zuteilungsdatum ist jährlich am 1. Februar.

Im Rahmen des EEAP erhält der CEO Zuteilungen von 62,5% in Optionen und 37,5% in RSUs für den aus dem Amt scheidenden CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten 50% in Optionen und 50% in PSUs.

Optionen

Im Rahmen des EEAP zugeteilte Optionen vesten weiterhin in vier gleichen Jahrestanchen über einen Zeitraum von 16 bis 52 Monaten, abhängig von der ROCE-Erreichung. Die erste Tranche vestet am 1. Juni des auf die Zuteilung folgenden Jahres (16 Monate nach dem Zuteilungsdatum). Beim Ausübungspreis der Optionen handelt es sich um den Schlusskurs der Sonova Aktie an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) am Zuteilungstag. Die Laufzeit der Optionen wurde von 7 auf 10 Jahre erhöht, um die Teilnehmer zu einer späteren Ausübung zu motivieren.

Der Marktwert (Fair Value) der Optionen wird am Tag der Zuteilung mit Hilfe eines Optionspreismodells berechnet. Weitere Informationen dazu sind in [Anhang 30](#) der Konzernjahresrechnung zu finden. Die Neubewertung von Out-of-the-money-Optionen, die im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, ist untersagt.

Die durchschnittliche Vestingdauer für Optionen beträgt 34 Monate. Optionen wurden bisher in der Regel zirka ein Jahr nach dem Vestingdatum ausgeübt. In dieser Hinsicht bringen Optionen die Interessen der Geschäftsleitung mit denen der Aktionäre in Einklang, da ein Wert nur im Fall eines steigenden Aktienkurses realisiert wird (für weitere Informationen zum Gesamtniveau der Zielerreichungen sowie für weitere qualitative Angaben siehe Abschnitt 5).

Beim Vesting von Optionen, welche den Mitgliedern der Geschäftsleitung im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, wird das Leistungskriterium ROCE berücksichtigt. Bei der Überprüfung des EEAP und anhand des Feedbacks der Aktionäre kamen wir zum Schluss, dass ROCE weiterhin eine äusserst geeignete Kennzahl zur Förderung der langfristigen Schaffung von Wert ist, da sie mehrere Kennzahlen verbindet: namentlich die Rentabilität des Unternehmens und die Effizienz, mit der Sonovas Kapital eingesetzt wird. Der Verwaltungsrat legt die Zielvorgabe für die Leistung fest, bei der die Optionen vollständig vesten, ebenso wie eine Untergrenze, unterhalb der kein Vesting stattfindet. Die Zielvorgabe ist anspruchsvoll und entspricht einem Vielfachen der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert wird die tatsächliche Auszahlung bezüglich der ROCE-Leistung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet. Im Rahmen des EEAP gibt es keine Übererreichung der Zielvorgaben; der Anteil der Optionen, die vesten können, reicht von 0% bis 100%.

Performance Share Units

Die Überarbeitung des Vergütungssystems, bei der das Feedback von Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie die Marktpraxis berücksichtigt wurden, führte zu Neuerungen beim EEAP. Seit Februar 2018 umfasst der EEAP Optionen und PSUs, welche RSUs generell ersetzen. Die PSUs werden auf Grundlage der rTSR-Erreichung vesten. Der Wechsel zu einer rTSR-Basis bringt die Interessen der Geschäftsleitung stärker mit denen der Aktionäre von Sonova in Einklang. Die Ergänzung des EEAP um ein externes Kriterium stellt eine ausgewogenere Leistungsbeurteilung sicher und bietet einen Vergleich zu anderen relevanten Unternehmen. Dadurch werden die Mitglieder der Geschäftsleitung zum Erreichen einer starken rTSR-Leistung motiviert.

Im Rahmen des EEAP zugeteilte PSUs vesten nach einer Sperrfrist von drei Jahren und vier Monaten, abhängig von der rTSR-Erreichung. Der TSR von Sonova wird mit jener der Unternehmungen, die während einer Performance-Periode von drei Jahren und zwei Monaten ab Zuteilung im SLI¹⁾ bleiben gemessen. Die leicht kürzere Performance-Periode bietet ausreichend Zeit, vor dem Vesting die Leistung zu prüfen und das Einverständnis mit der Berechnung einzuholen. Der SLI wurde gewählt, um die Leistung von Sonova mit Unternehmen mit vergleichbarer geografischer Präsenz zu vergleichen. Dadurch wird ein relevanter und anspruchsvoller Benchmark für Sonovas Wertschaffung festgelegt.

Abhängig vom rTSR-Performance-Ranking haben die PSUs folgende Sperrfrist:

- 20. Perzentil oder darunter: Kein Vesting erreicht, zugeteilte PSUs verfallen
- 50. Perzentil: 100% der zugeteilten PSUs vesten
- 80. Perzentil oder darüber: 200% der zugeteilten PSUs vesten (Obergrenze)

Die Anzahl an zugeteilten Aktien für jede gevestete PSU zwischen dem 20. und 80. Perzentil wird mithilfe einer linearen Interpolation berechnet. Des Weiteren ist im Fall, dass der (absolute) Total Shareholder Return von Sonova während der Performance-Periode negativ ist, das Vesting auf 100% begrenzt.

Zur Berechnung der rTSR-Zielerreichung wird der durchschnittliche Schlusskurs von 90 Handelstagen vor der Zuteilung bzw. dem Ende der Performance-Periode verwendet. Der Marktwert (Fair Value) der PSUs wird am Tag der Zuteilung mithilfe eines Monte-Carlo-Preismodells berechnet. Weitere Informationen dazu sind in [Anhang 30](#) der Konzernjahresrechnung zu finden.

1) Der Swiss Leader Index (SLI) umfasst die 30 grössten und liquidesten Titel am Schweizer Aktienmarkt

Übergangsregelung gemäss dem vorherigen EEAP

Wie durch die Generalversammlung 2017 genehmigt, erhalten Mitglieder der Geschäftsleitung im Februar 2019 eine einmalige RSU-Übergangszuteilung. Zweck dieser Übergangszuteilung ist die Entschädigung betroffener Mitglieder der Geschäftsleitung für die insgesamt niedrigere Möglichkeit bezüglich Gesamtzielvergütung, die 2019 und 2020 mit den längeren Vesting-Zeiträumen in Zusammenhang mit der Umstellung von RSUs auf PSUs einhergehen wird.

Übersicht der EEAP-Instrumente

EEAP 2018			
Unternehmensanteile	Optionen	PSUs ¹⁾	RSUs ²⁾
Zuteilungsdatum	1. Februar 2018	1. Februar 2018	1. Februar 2018
Fair Value (um die Stückzahl zu berechnen)	Basierend auf dem Enhanced American Modell	Basierend auf einer Monte-Carlo Bewertung	SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2018 unter Berücksichtigung der erwarteten Dividenden und Zinsen
Ausübungskurs	CHF 147,85 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2018)	Nicht relevant	Nicht relevant
Vestingdatum	25% vesten am 1. Juni 2019 25% vesten am 1. Juni 2020 25% vesten am 1. Juni 2021 25% vesten am 1. Juni 2022	3 Jahre und 4 Monate (Cliff Vesting) 100% vesten am 1. Juni 2021	25 % vesten am 1. Juni 2019 25 % vesten am 1. Juni 2020 25 % vesten am 1. Juni 2021 25 % vesten am 1. Juni 2022
Vesting Multiplikator	0%–100% des Zuteilungsbetrags (ROCE)	0%–200% des Zuteilungsbetrags (Beschränkung auf 100% falls der absolute Total Shareholder Return negativ ist) Untergrenze: 20. Perzentil TSR (Multiplikator = 0) Ziel: 50. Perzentil TSR (Multiplikator = 1.0) Obergrenze: 80. Perzentil TSR (Multiplikator = 2.0) Lineare Interpolation dazwischen	0%–100% des Zuteilungsbetrags (ROCE)
Leistungskriterium	Die Anzahl an vestenden Optionen kann je nach Erreichen des ROCE-Ziels gemindert werden.	Die Anzahl an vestenden PSUs ist von der rTSR Zielerreichung gegenüber den SLI Unternehmungen abhängig	Die Anzahl an vestenden RSUs kann je nach Erreichen des ROCE-Ziels gemindert werden.
Ausübungszeitraum	Nach dem Vestingdatum bis zum Verfall der Optionen	Nicht relevant	Nicht relevant
Laufzeit/Verfalldatum	Total 10 Jahre (31. Januar 2028)	Keine Beschränkung nach dem Vesting	Keine Beschränkung nach dem Vesting

¹⁾ PSUs anwendbar für alle Mitglieder der Geschäftsleitung ausser den CEO

²⁾ RSUs anwendbar nur für den CEO

Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans (Executive Equity Award Plan)

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses können gevestete Optionen innerhalb von 60 Tagen ausgeübt werden. Nicht gevestete Beteiligungsinstrumente (Optionen, RSUs, PSUs) verfallen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei die folgenden Ausnahmen bestehen:

- Im Falle von Tod oder Invalidität vesten die nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente sofort. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes oder der Invalidität ausgeübt werden.
- Im Falle einer Pensionierung vesten die nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente mit einem Vestingdatum im Kalenderjahr der Pensionierung gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeübt werden. Nicht gevestete Beteiligungsinstrumente, deren Vestingdatum nach dem Kalenderjahr der Pensionierung liegt, verfallen entschädigungslos.
- Wenn das Arbeitsverhältnis durch Sonova aus wichtigem Grund gekündigt wird, werden sämtliche Optionen, ob gevestet oder nicht, ebenso wie alle anderen nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente umgehend ungültig und nichtig. «Wichtige Gründe» sind Betrug, Veruntreuung oder unehrliches Handeln, unbefugte Verwendung oder

Offenlegung vertraulicher Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Sonova oder sonstiges Fehlverhalten des Teilnehmers.

- Wenn das Arbeitsverhältnis infolge eines Kontrollwechsels durch Sonova gekündigt wird («double trigger»), vesten die nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente sofort anteilmässig. Dabei wird im Falle von Optionen die Anzahl an Tagen, die während des relevanten Vestingzeitraums bis zum Kontrollwechsel vergangen sind, mit dem gesamten Vestingzeitraum ins Verhältnis gesetzt. Im Falle von PSUs erfolgt dies auf Grundlage der effektiven Erreichung der PSU-Leistungskriterien per Datum des Kontrollwechsels. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 60 Tagen ab dem Datum, ab dem dem Planteilnehmenden gekündigt wurde, ausgeübt werden. Diese Regelung gilt nicht, wenn der Planteilnehmende nach einem Kontrollwechsel von sich aus kündigt. In einem solchen Fall verfallen die Beteiligungsinstrumente.

Offenlegung von Zielvorgaben

Die internen individuellen Zielvorgaben und/oder die Zielvorgaben für das Finanzergebnis im Rahmen der variablen Barvergütung und des langfristigen Beteiligungsplans sind vertraulich, mit Ausnahme von Informationen zu rTSR für PSUs im Rahmen des revidierten EEAP. Die Offenlegung interner Zielvorgaben könnte Einblick in die Strategie von Sonova erlauben und für Sonova entsprechend einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Aus diesem Grund wurde beschlossen, keine Details zu den internen Zielvorgaben für das Finanzergebnis der variablen Barvergütung und des langfristigen Beteiligungsplans zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen, die Gesamtzielerreichung jedoch am Ende des Geschäftsjahres zu kommentieren, einschliesslich der Erreichung der externen Zielvorgaben von rTSR, die offengelegt werden.

Generell ist zum Erreichen der Wachstumsziele auf vergleichbarer Grundlage gemäss dem anspruchsvollen Finanzplan des Unternehmens eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des Vorjahres erforderlich (für weitere Informationen zur quantitativen und qualitativen Gesamtzielerreichung pro Region und Segment im Geschäftsjahr 2017/18 siehe Abschnitt 5.2).

Die Änderungen am EEAP orientieren sich an Best-Practice-Grundsätzen sowie an Markttrends. Die Entwicklung und Gestaltung des revidierten EEAP erfolgte in Zusammenarbeit mit einem externen Berater – einem führenden internationalen Unternehmen, das auf Vergütung und wertorientierte Unternehmensführung spezialisiert ist. Das Verhalten der Mitglieder der Geschäftsleitung bei der Ausübung von Optionen weist bereits eine langfristige Ausrichtung auf; die Änderungen sollen dieses Verhalten fördern und verstärken.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen der Geschäftsleitung stärker mit denen der Aktionäre von Sonova in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien die Mitglieder, eine bestimmte Anzahl an Sonova Aktien zu halten, um am EEAP teilnehmen zu können (für weitere Informationen siehe Abschnitt 6.1).

Zusatzleistungen

Sonova führt gemäss den Schweizer Regelungen Vorsorgepläne mit Beitragsprimat. Leistungen werden über den normalen Pensionsplan erbracht. Mitglieder der Geschäftsleitung mit Schweizer Arbeitsvertrag sind zu den gleichen Leistungen wie alle Beschäftigten in der Schweiz berechtigt. Mitglieder der Geschäftsleitung mit ausländischem Arbeitsvertrag erhalten aktuell ortsübliche Leistungen.

CEO und ausgewählte Mitglieder der Geschäftsleitung sind zu einer Fahrzeug- und Spesenpauschale gemäss dem für alle Führungskräfte in der Schweiz geltenden Spesenreglement berechtigt, das von den Schweizer Steuerbehörden genehmigt wurde.

Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen ihres Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Verfallsklausel aufgenommen. Diese Klausel sieht die Rückzahlung sämtlicher Vergütungen vor, wenn diese vor der Genehmigung durch die ordentliche Generalversammlung gezahlt oder gewährt wurden und/ oder wenn die ordentliche Generalversammlung die vorgeschlagene Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung nicht genehmigt.

Darüber hinaus hat Sonova eine Rückforderungsklausel eingeführt, mit der das Unternehmen sämtliche Zahlungen variabler Barvergütungen teilweise oder vollständig zurückfordern kann, wenn es zu einer bilanziellen/finanziellen Korrektur aufgrund der Nichteinhaltung der Anforderungen der Schweizerischen Gesetze zum Zeitpunkt der Offenlegung kommen sollte. Diese Regelung gilt für alle variablen Barvergütungen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Geschäftsjahr, in dem die variable Barvergütung erfolgt ist.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung besitzen unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens sechs Monaten. Beim CEO beträgt die Kündigungsfrist 12 Monate.

Sonova gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung keine vertraglichen Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden keine Darlehen oder Kredite gewährt. Sonova oder andere Unternehmen der Gruppe haben im Geschäftsjahr keinen aktuellen oder früheren Mitgliedern der Geschäftsleitung Darlehen oder Kredite gewährt. Per 31. März 2018 stehen keine solchen Kredite aus. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung vergeben.

5. Vergütung im Geschäftsjahr

5.1 Vergütung des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2017/18 und 2016/17.

Im Geschäftsjahr 2017/18 betrug die Gesamtvergütung CHF 2,9 Mio., nahezu derselbe Betrag wie im Vorjahr. Nach der Herabsetzung der Gesamtvergütung 2011 wurden in den letzten sechs Jahren keine Änderungen vorgenommen. Somit blieben die Struktur und jeweilige Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates in diesem Zeitraum unverändert. Die derzeitige Gesamtvergütung entspricht für Mitglieder, den Vizepräsidenten und den Präsidenten des Verwaltungsrates dem jeweiligen Benchmark beziehungsweise den öffentlich verfügbaren Studien. Die aktuelle Struktur der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates weist einen leicht höheren Anteil fixer Vergütungselemente (Barzahlung und gesperrte Aktien) auf als marktüblich, jedoch wesentlich geringere Ausschussvergütungen. Dies spiegelt die derzeitige Arbeitspraxis gemäss Organisationsreglement wieder.

Über die in der unten stehenden Tabelle aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt. Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2017/18 gewährt worden oder per 31. März 2018 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

Sonova hat die Berichterstattung bezüglich der Vergütung des Verwaltungsrats überarbeitet, um sie mit dem Ansatz in Einklang zu bringen, der bei der Abstimmung an der Generalversammlung bezüglich des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung zum Einsatz kommt. Um eine angemessene Vorhersagbarkeit des Betrags zu gewährleisten, der für die prospektive Abstimmung vorgeschlagen wird, berücksichtigt Sonova ab der Generalversammlung 2018 bei der Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates nicht mehr die Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Sonova gibt in den jeweiligen Vergütungstabellen weiterhin die Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen an. Dieser überarbeitete Berichtsansatz stellt die vollständige Angleichung der Ansätze für die Berichterstattung und die Abstimmung über die Vergütung sicher.

Bitte beachten Sie, dass die in den Tabellen aufgeführten Beträge für den Verwaltungsrat nicht notwendigerweise den Beträgen entsprechen, über die abgestimmt wurde, da die Berichtsperiode sich auf das Geschäftsjahr von Sonova bezieht, die Abstimmung hingegen auf den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen. Aus Transparenzgründen führen wir in Abschnitt 5.1.2 auch eine Überleitungstabelle auf, in der die genehmigte mit der tatsächlichen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen in Bezug gesetzt wird.

in CHF

2017/18

	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld/ Spesen ¹⁾	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien ²⁾	Total Vergütung	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherungen ³⁾
Robert F. Spoerry⁴⁾ Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	500'000	2'500	502'500	295'212	797'712	54'572
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'500	8'000	130'500	156'406	286'906	16'912
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	107'500	8'000	115'500	156'406	271'906	19'076
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	125'000	8'000	133'000	156'406	289'406	42'408
Anssi Vanjoki Mitglied des Auditkomitee	107'500	8'000	115'500	156'406	271'906	19'076
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	107'500	7'500	115'000	156'406	271'406	39'245
Jinlong Wang	100'000	6'000	106'000	156'406	262'406	18'434
Lynn Dorsey Bleil	100'000	5'500	105'500	156'406	261'906	18'434
Total (aktive Mitglieder)	1'270'000	53'500	1'323'500	1'390'054	2'713'554	228'157

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- ¹⁾ Die Sitzungsgelder und Spesen basieren auf der Anzahl teilgenommener Sitzungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder (keine Sitzungsgelder für den Präsidenten).
- ²⁾ Der Steuerwert bei der Gewährung weicht vom Wert der Gewährung um 6% pro Jahr der Sperrung ab – die sogenannte Sperrfrist – und widerspiegelt, dass nach Zuteilung der gesperrten Aktien diese für einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates und vier Jahre und vier Monate für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind. Dieser Abschlag, der die Praxis der Schweizer Steuerbehörden widerspiegelt, trägt auch der Tatsache Rechnung, dass gesperrte Aktien nicht handelbar sind und nicht verpfändet werden können und daher während der Sperrfrist der vollen Aktienvolatilität unterliegen. Darüber hinaus wurde für steuerliche Zwecke der volumengewichtete Durchschnittskurs zum Gewährungszeitpunkt verwendet, während der Marktwert (Fair Value) dem Schlusskurs zum Gewährungszeitpunkt entspricht. Berechnung des Wertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt, beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrats CHF 109,14 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 115,68.
- ³⁾ Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung und dem Steuerwert der im Berichtsjahr ausgeübten Optionen und zugeteilten gesperrten Aktien. Das Total Vergütung inklusive Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen betrug im Berichtsjahr CHF 2'941'711 (Ansatz, der an der Abstimmung der Generalversammlung 2017 angewandt wurde).
- ⁴⁾ Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.

in CHF	2016/17					
	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld/ Spesen ¹⁾	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien ²⁾	Total Vergütung	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherungen ³⁾
Robert F. Spoerry Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	500'000	2'500	502'500	289'699	792'199	54'199
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'500	9'500	132'000	153'135	285'135	16'801
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	105'979	9'000	114'979	153'135	268'114	18'416
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	125'000	9'000	134'000	153'135	287'135	20'104
Anssi Vanjoki Mitglied des Auditkomitee	107'500	9'000	116'500	153'135	269'635	18'922
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	107'500	8'500	116'000	153'135	269'135	18'889
Jinlong Wang	100'000	7'000	107'000	153'135	260'135	18'281
Lynn Dorsey Bleil⁴⁾	79'726	6'000	85'726	153'135	238'861	16'879
Total (aktive Mitglieder)	1'248'205	60'500	1'308'705	1'361'644	2'670'349	182'491
John J. Zei⁵⁾	22'089	4'500	26'589		26'589	1'527
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	1'270'294	65'000	1'335'294	1'361'644	2'696'938	184'018

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- 1) Die Sitzungsgelder und Spesen basieren auf der Anzahl teilgenommener Sitzungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder (keine Sitzungsgelder für den Präsidenten).
- 2) Berechnung des Wertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt, beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrates CHF 95,48 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates CHF 101,21. Der steuerliche Effekt berücksichtigt einen Abschlag von jährlich 6% über die Sperrfrist der zugeteilten Aktien und berücksichtigt, dass die zugeteilten Aktien über einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates sowie über vier Jahre und vier Monate für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind.
- 3) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs, ausgeübten Optionen/SARs und zugeteilten gesperrten Aktien.
- 4) Neumitglied des Verwaltungsrat seit Juni 2016.
- 5) John J. Zei schied anlässlich der Generalversammlung vom 14. Juni 2016 aus dem Verwaltungsrat aus. Seit 1. Juli 2016 hat er ein unabhängiges Beratungsmandat bei Sonova übernommen. In Bezug auf die Beratungsvereinbarung werden keine zusätzlichen Kosten erwartet, welche von Sonova erstattet werden.

5.1.1 Historische Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Nach der Herabsetzung der Gesamtvergütung 2011 wurden in den letzten sechs Jahren keine Änderungen vorgenommen. Somit blieben die Struktur und jeweilige Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates in diesem Zeitraum unverändert. Die derzeitige Gesamtvergütung entspricht für Mitglieder, den Vizepräsidenten und den Präsidenten des Verwaltungsrates dem jeweiligen Benchmark beziehungsweise den öffentlich verfügbaren Studien. Die aktuelle Struktur der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates weist einen leicht höheren Anteil fixer Vergütungselemente (Barzahlung und gesperrte Aktien) auf als marktüblich, jedoch wesentlich geringere Ausschussvergütungen. Dies spiegelt die derzeitige Arbeitspraxis gemäss Organisationsreglement wider und wird durch Benchmarks und öffentlich verfügbare Studien belegt und bestätigt.

5.1.2 Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 2,9 Mio. Dieser Wert liegt innerhalb der von der GV 2017 genehmigten Obergrenze von CHF 3,0 Mio.

in CHF 1'000	Genehmigt für GV 2016 – GV 2017	Effektiv für GV 2016 – GV 2017	Genehmigt für GV 2017 – GV 2018	Geschätzt für GV 2017 – GV 2018
GV Genehmigungsjahr		2016		2017
Total Vergütung¹⁾	3'000	2'899	3'000	2'934
Zusammensetzung der Vergütung:				
Fixe Vergütung inklusive Sitzungsgelder und Spesen	1'463	1'328	1'453	1'326
Gesetzliche Sozialversicherungsabgaben	185	209	185	217
Steuerwert gesperrte Aktien	1'352	1'362	1'362	1'391
Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates	8	8	8	8

¹⁾ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV) im Einklang mit der jeweiligen Genehmigung der Generalversammlung. Für die ordentliche Generalversammlung 2018 und die nachfolgenden Generalversammlungen werden diese Beiträge nicht mehr in die Abstimmung über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrates einbezogen. Sonova wird weiterhin Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherung in den entsprechenden Vergütungstabellen ausweisen.

5.2 Vergütung der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Insgesamt erzielte Sonova ein solides Ergebnis, wobei viele Geschäftsbereiche der Gruppe neue Rekordwerte erreichten. Insgesamt wurden die vom Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Finanzziele leicht übertroffen. Dies spiegelt sich in der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung wider. Bei der Ermittlung der Zielerreichung wurden die Einmalkosten in Zusammenhang mit der Akquisition von AudioNova nicht berücksichtigt.

Das System der variablen Barvergütung wird in Abschnitt 4.3 dieses Berichts genauer erläutert. Zur Ermittlung der Leistung der Geschäftsleitung über die individuelle qualitative Zielerreichung hinaus werden die folgenden Leistungsindikatoren verwendet: auf Ebene der Gruppe Umsatz, Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen (EBITA), Gewinn pro Aktie (EPS) und Free Cash Flow (FCF); auf Ebene der jeweiligen Geschäftseinheit zusätzlich durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) und Aufwendungen (OPEX). Die durchschnittliche Auszahlung der variablen Barvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung lag mit 119,3% höher als im Vorjahr (116,3%).

Der Umsatz der Gruppe lag knapp unter der Zielvorgabe. Während das Hörgeräte-Segment sein Wachstumsziel übertreffen konnte, litten das Retailgeschäft und das Cochlea-Implantate-Geschäft unter der schwachen Entwicklung in den USA und anderen Märkten.

Im Hörgeräte-Segment wurde die EBITA-Zielvorgabe übertroffen, wozu eine hervorragende Preisdiziplin und eine generell strikte Kontrolle der Aufwendungen beitrugen. Im Cochlea-Implantate-Geschäft wurde die Zielvorgabe trotz strenger Kostenkontrolle nicht ganz erreicht, was auf einen ungünstigen Umsatzmix zurückzuführen war. Die Ergebnisse waren jedoch signifikant über dem Vorjahr.

Der Gewinn pro Aktie entsprach der EBITA-Entwicklung. Insgesamt konnte die Gruppe ihre Zielvorgaben für EBITA und Gewinn pro Aktie leicht übertreffen.

Beim Free Cash Flow konnte auch aufgrund der höheren EBITA-Zielerreichung die Vorgabe übertroffen werden.

Die individuellen qualitativen Zielvorgaben für das Management wurden im Durchschnitt übertroffen.

Das ROCE-Ziel, welches für das Vesting des langfristigen Beteiligungsplans (EEAP) massgebend ist, wurde erreicht. Das Vesting ist auf dem Zielwert (100%) gedeckelt. Eine ROCE Ziel-Überrreichung wirkt sich somit nicht auf das Vesting aus. Die EEAP-Zielerreichung belief sich somit auf 100%.

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an Arnd Kaldowski gezahlt, der am 1. Oktober 2017 zum COO ernannt wurde und ab 1. April 2018 seine Rolle als CEO aufnehmen wird. Wie weiter unten dargelegt, wurde die Vergütung des COO bereits auf dem Niveau der zukünftigen Vergütung als CEO angesetzt. Diese Vergütung umfasst zudem eine Entschädigung für verfallene Anwartschaften von seinem ehemaligen Arbeitgeber. Sie erfolgt in Form einer ausserordentlichen Einmalgewährung von Performance Optionen in Höhe von CHF 1'000'000. Entsprechend der kumulierten jährlichen Wachstumsrate des EPS (EPS CAGR) vesten die Optionen nach einem Fünfjahreszeitraum wie folgt:

- EPS CAGR pro Jahr ist unter 8%:
kein Vesting erreicht, zugewiesene Performance Optionen verfallen
- EPS CAGR pro Jahr ist bei 8%:
50% der gewährten Performance Optionen vesten
- EPS CAGR pro Jahr von 12% oder mehr: 100% der gewährten Performance Optionen vesten

Die Anzahl der bei einer EPS CAGR zwischen 8 und 12% zugewiesenen Performance Optionen wird mittels linearer Interpolation berechnet.

Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 31. März 2018 betrug das fixe Basissalär von Arnd Kaldowski CHF 450'000 (CHF 900'000 annualisiert) und die variable Barvergütung bei Zielerreichung 400'000 (CHF 800'000 annualisiert). Die tatsächliche ausbezahlte variable Barvergütung für das Geschäftsjahr 2017/18 betrug CHF 499'488, wobei die maximal mögliche variable Barvergütung CHF 800'000 (annualisiert) betragen hätte.

Darüber hinaus wurde Arnd Kaldowski ein reguläres Beteiligungsinstrument (EEAP) aus 62,5% Optionen und 37,5% PSUs mit einem für 2018 geltenden Marktwert von CHF 1'300'000 (Gesamtjahr) zugewährt. Seine Vergütung enthält auch einen Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen (AHV/ALV) von CHF 62'511, Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen von CHF 56'363 sowie andere Zusatzleistungen wie Spesen und Unterkunft.

Die im Bericht ausgewiesene Gesamtvergütung des COO Arnd Kaldowski ist höher als diejenige des CEO Lukas Braunschweiler. Verantwortlich hierfür ist das Zusammenkommen mehrerer Faktoren:

1. Die einmalige Gewährung von Performance Optionen als begrenzter Ausgleich für verfallene Anwartschaften gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber.
2. Vergütungsbenchmarks, welche die deutlich gesteigerte Unternehmensgrösse von Sonova berücksichtigen.
3. Parallel hierzu wurden in der Übergangsphase (1. Oktober 2017 bis 31. März 2018) die Verantwortlichkeiten von Lukas Braunschweiler auf 50% Vollzeitäquivalent reduziert, bei einer entsprechenden Senkung des Basissalärs und des Ziels der Barvergütung.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütung für den CEO und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2017/18 (10 Mitglieder) und 2016/17 (13 Mitglieder). Die Vergütung des CEO für das Geschäftsjahr 2017/18 wird separat offengelegt, obwohl der CEO nicht das höchstbezahlte Mitglied der Geschäftsleitung war. Die reduzierte Gesamtvergütung des CEO spiegelt die Verringerung seiner Verantwortlichkeiten während der Übergangsphase nach der Ernennung von Arnd Kaldowski wider. Im Geschäftsjahr 2017/18 betrug die durchschnittliche Auszahlung der variablen Barvergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung einschliesslich des höchstbezahlten Mitglieds der Geschäftsleitung 119,3%. Im Vorjahr hatte die jeweilige Auszahlung 116,3% betragen. Die Gesamtvergütung von CHF 16,9 Mio. für das Geschäftsjahr 2017/18 liegt über dem Wert des Vorjahres von CHF 14,1 Mio. Die Gesamtvergütung von CHF 16,9 Mio. war teilweise auf die Verringerung der Gesamtzahl an Mitgliedern der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2017/18 zurückzuführen sowie auf die höhere variable Barvergütung dank besserer Zielerreichung auf Gruppen-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene. Hinzu kam eine Erhöhung des EEAP-Zuteilungswerts teilweise aufgrund von EEAP-Übergangsregelungen. Darüber hinaus umfasst diese auch die Gesamtvergütung des COO einschliesslich der einmaligen Gewährung von Performance Optionen als begrenzter Ausgleich für verfallene Anwartschaften gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber. Die Basissaläre blieben unverändert.

Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung haben sich – mit Ausnahme der Ablösung von RSUs durch PSUs im Rahmen des EEAP (für weitere Informationen siehe Abschnitt 4.3) – gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Für das Geschäftsjahr 2018/19 sind nur mässige Erhöhungen der aktuellen Vergütung vorgesehen. Grundsätzlich finden solche Änderungen, falls notwendig, nur in begrenztem Umfang statt und orientieren sich stets an Daten aus Executive-Vergütungsstudien und veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen vergleichbarer Grösse.

Über die in der unten stehenden Tabelle aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt. Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2017/18 gewährt worden oder per 31. März 2018 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung vergeben.

Sonova hat die Berichterstattung bezüglich der Vergütung der Geschäftsleitung überarbeitet, um sie mit dem Ansatz in Einklang zu bringen, der bei der Abstimmung an der Generalversammlung bezüglich des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung zum Einsatz kommt. Um eine angemessene Vorhersagbarkeit für die prospektive Abstimmung zu gewährleisten, berücksichtigt Sonova ab der Generalversammlung 2018 bei der Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Geschäftsleitung nicht mehr die Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Sonova gibt in den jeweiligen Vergütungstabellen weiter die Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen an. Dieser überarbeitete Berichtsansatz stellt die vollständige Angleichung der Ansätze für die Berichterstattung und die Abstimmung über die Vergütung sicher.

in CHF									2017/18
	Basis-salär	Variable Vergütung ¹⁾	Zusatz-leistungen	Arbeitgeber-beiträge an Pensions-kassen	Total Bar-zahlung	Wert der PSUs (RSUs) ²⁾	Wert der Optionen ³⁾	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen ⁴⁾
Lukas Braunschweiler, CEO	600'000	472'293	60'630	123'712	1'256'635	393'736	656'236	2'306'607	109'159
Arnd Kaldowski, COO ⁵⁾	447'092	499'488	61'886	56'363	1'064'829	487'451	1'812'475	3'364'755	62'511
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung ⁶⁾	3'486'080	2'137'192	397'152	703'281	6'723'705	1'648'008	1'648'390	10'020'103	975'336
Total	4'533'172	3'108'973	519'668	883'356	9'045'169	2'529'195	4'117'101	15'691'465	1'147'006

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

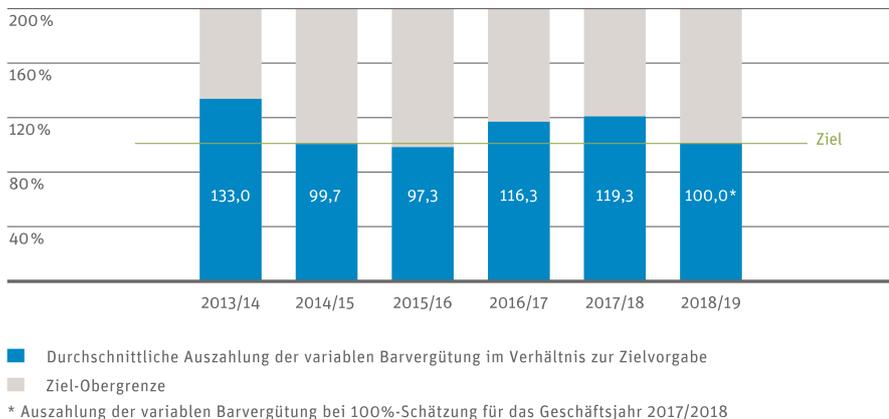
- 1) Die variable Vergütung wird erst ausbezahlt nachdem die auditierten Geschäftszahlen für das Berichtsjahr vom Sonova Hauptsitz sowie die konsolidierten Geschäftszahlen der Gruppe publiziert wurden.
- 2) Fair Value pro PSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 118,63. Die Bewertung zum Fair Value geht von einer Zielerreichung von 100% aus. Dieser angemessene ausgewogene Ansatz berücksichtigt die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung. RSUs wurden nur an Lukas Braunschweiler zugeteilt. Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 140,62.
- 3) Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 20,77. Dies beinhaltet für Arnd Kaldowski die einmalige Gewährung von Performance Optionen mit einem Fair Value von CHF 21,09.
- 4) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs und ausgeübten Optionen. Das Total Vergütung inklusive Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen betrug im Berichtsjahr CHF 16'838'471 (Ansatz, der an der Abstimmung der Generalversammlung 2017 angewandt wurde).
- 5) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017 als COO und Übertritt zum CEO per 1. April 2018. Total Vergütung vom 1. Oktober 2017 – 31. März 2018.
- 6) Inklusive Sarah Kreienbühl und Franz Petermann für das Berichtsjahr 2017/18 bis Vertragsende.

in CHF									2016/17
	Basis-salär	Variable Vergütung ¹⁾	Zusatz-leistungen	Arbeitgeber-beiträge an Pensions-kassen	Total Bar-zahlung	Wert der RSUs ²⁾	Wert der Optionen ³⁾	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen ⁴⁾
Lukas Braunschweiler, CEO	800'000	590'845	48'700	127'306	1'566'851	393'630	656'239	2'616'720	125'058
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung ⁵⁾	3'477'041	2'139'261	321'574	700'532	6'638'408	2'006'858	2'007'385	10'652'651	696'223
Total	4'277'041	2'730'106	370'274	827'838	8'205'259	2'400'488	2'663'624	13'269'371	821'281

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- 1) Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Berichtsjahres ausbezahlt.
- 2) Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 125,68.
- 3) Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 16,99.
- 4) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs und ausgeübten Optionen.
- 5) Jan Metzendorff wurde für gesamte Geschäftsjahr 2016/17, als Mitglieder der Geschäftsleitung sowie in seiner neuen Funktion als "President HI Wholesale US", berücksichtigt.

5.2.1 Historische variable Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung in den letzten fünf Jahren



Die Tabelle oben belegt, dass die variable Barvergütung wirksam gestaltet ist: Angesichts der ehrgeizigen Zielsetzung von Sonova sind wesentliche Fortschritte zur Zielerreichung (100%) erforderlich.

5.2.2 Genehmigte versus tatsächliche Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Der genehmigte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017/18 betrug CHF 15,4 Mio. und war für eine zum damaligen Zeitpunkt 10 Mitglieder umfassende Geschäftsleitung vorgesehen. Mit der Berufung von Arnd Kaldowski (COO) per 1. Oktober 2017 wurde der zur Vergütung auszahlbare genehmigte Betrag auf CHF 20,02 Mio. (einschliesslich der Einmalgewährung von Performance Optionen) gemäss Art. 27 der Statuten erhöht.

Die tatsächliche Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017/18 betrug CHF 16,9 Mio. und somit weniger als die zulässigen CHF 20,02 Mio.

In der Vergangenheit beinhaltet der maximale Gesamtbetrag der Vergütung, der für die Mitglieder der Geschäftsleitung zur Verfügung steht, obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen entsprechend den jeweiligen durch die Generalversammlung genehmigten Vergütungen. Für die Generalversammlung 2018 und folgende Generalversammlungen werden diese Beiträge nicht mehr in den Abstimmungen über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung beinhaltet sein. Sonova gibt in den jeweiligen Vergütungstabellen weiter die Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen an.

Die EEAP-Berechnung legt den Fair Value im Zuteilungszeitpunkt zugrunde und berücksichtigt die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung. Fair Value von PSUs beruht auf einer Zielerreichung von 100%; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung berücksichtigt. Die tatsächliche Anzahl der für die jeweiligen PSUs zugeteilten Aktien hängt von der Erreichung im Vorfeld festgelegter Leistungsziele ab und beträgt zwischen 0 und 2 Aktien pro PSU. Die tatsächlich erreichten Werte werden nach dem Vesten im jeweiligen Geschäftsjahr offengelegt.

6. Informationen zum Aktienbesitz

6.1 Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung stärker mit denen der Aktionäre von Sonova in Einklang zu bringen, verpflichten die Aktienbesitzrichtlinien der Sonova Holding AG (Aktienbesitzrichtlinien) deren Mitglieder, einen bestimmten Wert an Aktien zu halten, um am auf Beteiligungen basierendem Vergütungsprogramm EEAP teilnehmen zu dürfen.

Der ab dem 1. Februar 2018 geltende überarbeitete Ansatz der Richtlinie basiert darauf, dass Aktien mit einem bestimmten Wert gehalten werden müssen anstelle einer bestimmten Menge an Aktien. So wird sichergestellt, dass unabhängig von Schwankungen der Aktienkurse ein Mindestmass an Investitionen gewahrt bleibt, was der marktüblichen Praxis entspricht und die Berechtigung zur Teilnahme an den auf Beteiligungen basierenden Vergütungsprogrammen gewährleistet.

CEO und COO müssen jeweils Aktien im Wert von CHF 1'000'000 halten. Die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung sind verpflichtet, Aktien im Wert von CHF 200'000 zu halten, was deren geringere Bezahlung widerspiegelt. Der Wert von CHF 200'000 gilt auch für die Mitglieder des Verwaltungsrates. Diese Beteiligungen müssen im Allgemeinen innerhalb von drei Jahren und fünf Monaten erreicht werden, mit Ausnahme von CEO und COO. Das NCC überprüft die Erfüllung der Vorgaben auf jährlicher Basis.

Es zählen nur Aktien, d. h. gesperrte Aktien, vollständig gevestete Aktien oder Aktien, die von der entsprechenden Person ausserhalb des EEAP erworben wurden.

6.2 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2018			31.03.2017		
	Aktien	Gesperrte Aktien ¹⁾	Optionen	Aktien	Gesperrte Aktien ¹⁾	Optionen
Robert F. Spoerry, Präsident	29'780	18'972		25'607	20'440	
Beat Hess, Vizepräsident	1'833	7'649			8'130	
Stacy Enxing Seng, Mitglied		6'044			4'692	
Michael Jacobi, Mitglied	4'876	7'649		3'043	8'130	5'115
Anssi Vanjoki, Mitglied	3'876	7'649	2'558	2'043	8'130	2'558
Ronald van der Vis, Mitglied	2'355	7'649		522	8'130	5'115
Jinlong Wang, Mitglied		7'649			6'297	
Lynn Dorsey Bleil, Mitglied ²⁾		2'865			1'513	
Total (aktive Mitglieder)	42'720	66'126	2'558	31'215	65'462	12'788

¹⁾ Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2018 bis zum 1. Juni 2023 dauert.

²⁾ Neumitglied des Verwaltungsrats seit Juni 2016.
Für weitere Details siehe auch Anhang 30 der Konzernjahresrechnung.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien werden von allen Mitgliedern des Verwaltungsrats vollständig erfüllt.

Die folgende Tabelle enthält die detaillierte Aufstellung der ausstehenden Optionen der Mitglieder des Verwaltungsrates.

	31.3.2018	31.3.2017
	Optionen (inkl. SARs) EEAP 12 ¹⁾	Optionen (inkl. SARs) EEAP 12 ¹⁾
Michael Jacobi		5'115
Anssi Vanjoki	2'558	2'558
Ronald van der Vis		5'115
Total (aktive Mitglieder)	2'558	12'788

2018 und 2017 wurden im Rahmen des EEAP 100% gesperrte Aktien und keine Optionen oder Warrants gewährt.

¹⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2012–1.6.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2013–31.1.2019.

6.3 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2018				31.03.2017		
	Aktien ¹⁾	PSUs	RSUs	Optionen	Aktien ¹⁾	RSUs	Optionen
Lukas Braunschweiler	17'061		9'953	191'152	14'323	9'891	159'549
Arnd Kaldowski ²⁾	6'599	4'109		86'543			
Claude Diversi	2'250	1'854	3'971	36'207	1'500	5'309	32'753
Hansjürg Emch	8'544	1'854	4'431	62'710	8'619	6'256	59'316
Hartwig Grevenner	5'209	1'854	4'431	61'680	3'384	6'256	51'086
Martin Grieder	2'000	1'854	3'980	36'714	1'000	4'874	34'132
Claudio Bartesaghi ³⁾	1'032	872	718	8'661 ⁷⁾			
Hans Mehl	5'036	1'854	4'431	39'464	3'211	6'256	44'886
Andi Vonlanthen	15'161	1'854	4'431	66'231	13'336	6'256	60'037
Christophe Fond ⁴⁾		1'896	1'790	24'078		1'790	13'243
Total (aktive Mitglieder)	62'892	18'001	38'136	613'440	45'373	46'888	455'002
Sarah Kreienbühl ⁵⁾					5'360	6'256	61'316
Franz Petermann ⁶⁾					1'510	2'882	17'447
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	62'892	18'001	38'136	613'440	52'243	56'026	533'765

¹⁾ Aktien sind dividendenberechtigt mit vollem Stimmrecht.

²⁾ Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017.

³⁾ Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017.

⁴⁾ Mitglieder der Geschäftsleitung seit 23. Januar 2017.

⁵⁾ Mitglied der Geschäftsleitung bis 30. September 2017.

⁶⁾ Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. Juli 2017.

⁷⁾ beinhaltet SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne das Aktien ausgegeben werden).
Für weitere Details siehe auch Anhang 30 der Konzernjahresrechnung.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien werden von allen Mitgliedern der Geschäftsleitung vollständig erfüllt.

Die folgende Tabelle zeigt die Haltebedingungen in Bezug auf das Basissalär und den veranschlagten Wert des aktuellen Aktienbesitzes.

	Basissalär	Vorgabe Aktienbesitz ¹⁾	Tatsächl. Aktien ²⁾	Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien	Verhältnis Aktienbesitz zum Basissalär
	in CHF	in CHF	in CHF	in %	Verhältnis
Lukas Braunschweiler, CEO	600'000	1'000'000	2'589'860	259	4,3
Arnd Kaldowski, COO	900'000	1'000'000	1'001'728	100	1,1
Übrige Mitglieder des MB ³⁾	411'994	200'000	724'303	362	1,8

¹⁾ Aktienbesitzrichtlinien müssen für den CEO und COO nach 17 Monaten und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung nach 41 Monaten erreicht sein.

²⁾ Berechnet mit dem Schlusskurs der Sonova Aktie vom 29. März 2018 (CHF 151,80).

³⁾ Durchschnitt der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung mit Aktienbesitzrichtlinien.

Die Berechnung bzgl. Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien und Verhältnis Aktienbesitz zum Basissalär sind nur zur Illustration angegeben.

Die folgende Tabelle enthält die detaillierte Aufstellung der ausstehenden Optionen der Mitglieder der Geschäftsleitung.

	31.03.2018							
	Optionen EEAP 18 ¹⁾	Optionen EEAP 17 ²⁾	Optionen EEAP 16 ³⁾	Optionen EEAP 15 ⁴⁾	Optionen EEAP 14 ⁵⁾	Optionen EEAP 13 ⁶⁾	Optionen EEAP 12 ⁷⁾	Total Optionen
Lukas Braunschweiler	31'603	38'625	25'788	27'173	21'719	20'669	25'575	191'152
Arnd Kaldowski	86'543 ⁹⁾							86'543
Claude Diversi	10'594	12'507	7'737	3'836	1'533			36'207
Hansjürg Emch	10'594	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	1'030	62'710
Hartwig Greverer	10'594	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267		61'680
Martin Grieder	10'594	12'948	7'737	5'435				36'714
Claudio Bartesaghi ⁸⁾	4'984	2'148 ¹⁰⁾	1'529					8'661
Hans Mehl	10'594	12'948	8'315	5'435	2'172			39'464
Andi Vonlanthen	10'594	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	4'551	66'231
Christophe Fond	10'835	13'243						24'078
Total	110'986	129'115	82'051	74'486	51'485	45'470	31'156	613'440

¹⁾ Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.6.2022 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2019–31.1.2028.

²⁾ Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017–1.6.2021 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018–31.1.2024.

³⁾ Ausübungspreis CHF 124,20, Vesting Periode 1.2.2016–1.6.2020 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2017–31.1.2023.

⁴⁾ Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 1.2.2015–1.6.2019 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2016–31.1.2022.

⁵⁾ Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 1.2.2014–1.6.2018 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2015–31.1.2021.

⁶⁾ Ausübungspreis CHF 109,10, Vesting Periode 1.2.2013–1.6.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2014–31.1.2020.

⁷⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2012–1.6.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2013–31.1.2019.

⁸⁾ Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017.

⁹⁾ Beinhaltet die einmalige Gewährung von Performance Optionen (47'415 Optionen), Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018 – 1.4.2023, Ausübungsperiode 1.4.2023 – 30.9.2027.

¹⁰⁾ SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

31.3.2017

	Optionen EEAP 17 ¹⁾	Optionen EEAP 16 ²⁾	Optionen EEAP 15 ³⁾	Optionen EEAP 14 ⁴⁾	Optionen EEAP 13 ⁵⁾	Optionen EEAP 12 ⁶⁾	Total Optionen
Lukas Braunschweiler	38'625	25'788	27'173	21'719	20'669	25'575	159'549
Claude Diversi	12'507	10'315	5'754	3'066	1'111		32'753
Hansjürg Emch	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	8'230	59'316
Hartwig Grevener	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267		51'086
Martin Grieder	12'948	10'315	10'869				34'132
Sarah Kreienbühl	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	10'230	61'316
Hans Mehl	12'948	10'315	10'869	8'687	2'067		44'886
Franz Petermann	5'885	4'854	3'837	2'044	827		17'447
Andi Vonlanthen	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	8'951	60'037
Christophe Fond ⁷⁾	13'243						13'243
Total	147'948	102'847	101'978	70'264	57'742	52'986	533'765

¹⁾ Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017–1.6.2021 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018–31.1.2024.

²⁾ Ausübungspreis CHF 124,20, Vesting Periode 1.2.2016–1.6.2020 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2017–31.1.2023.

³⁾ Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 1.2.2015–1.6.2019 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2016–31.1.2022.

⁴⁾ Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 1.2.2014–1.6.2018 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2015–31.1.2021.

⁵⁾ Ausübungspreis CHF 109,10, Vesting Periode 1.2.2013–1.6.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2014–31.1.2020.

⁶⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2012–1.6.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2013–31.1.2019.

⁷⁾ Mitglied der Geschäftsleitung seit 23. Januar 2017.

Glossar

GV Generalversammlung

AHV Alters- und Hinterlassenenversicherung

ALV Arbeitslosenversicherung

Statuten Statuten der Sonova Holding AG

ASP Durchschnittlicher Verkaufspreis

VR Verwaltungsrat

CAGR Compound Annual Growth Rate

CEO Chief Executive Officer

CFO Chief Financial Officer

CHF Schweizer Franken

COO Chief Operating Officer

EBITA Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen/Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen

EEAP Employee Equity Award Plan

EPS Gewinn pro Aktie

FCF Free Cash Flow

GVP Group Vice President

KPIs Wichtigste Leistungsindikatoren/Leistungskennzahlen

GL Geschäftsleitung

– Nicht anwendbar

NCC Nominations- und Vergütungskomitee

OPEX Betriebliche Aufwendungen

PSU Performance Share Unit

ROCE Rendite des investierten Kapitals

RSU Restricted Share Unit

rTSR relative Aktienrendite

SLI Swiss Leaders Index

VCC Variable Barvergütung

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Sonova Holding AG Stäfa

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen von den Abschnitten 5.1, 5.2, 6.2 und 6.3 mit Ausnahme von den Tabellen 5.1.2 und 5.2.1.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Böhm', written in a cursive style.

Sandra Böhm
Revisionsexpertin
Leitende Revisorin
Zürich, 16. Mai 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Berchtold', written in a cursive style.

Claudio Berchtold
Revisionsexperte

Beilage:

- Vergütungsbericht